



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI  
KOMISIONERI**

Nr. 1244/1 Prot.

Tiranë, më 30.06.2026

**V E N D I M**

**Nr. 179 , Datë 30 . 06 . 2026**

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 310, datë 09.12.2025<sup>1</sup>, e paraqitur nga z. B.V kundër Autoritetit të Aviacionit Civil, me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore” dhe “çdo shkak tjetër<sup>2</sup>”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>3</sup>,

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues**

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe dokumentacionit të dërguar me email-in datë 22.12.2025, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Z. B.V ka filluar punë në AAC me datë 22.05.2023, me kontratë pa afat të caktuar, në pozicionin Përgjegjës Sektori, Sektori i Vlefshmërisë Ajrore, Drejtoria e Standardeve të Fluturimit (DFS).

Me Urdhrin nr. 498, datë 17.10.2025, punëdhënësi ndërpreu marrëdhëniet e punës dhe financiare të ankuesit, me efekt nga data 31.12.2025, për “shkelje të rregullave të punës”. Ankuesi mori dënim me datë 20.10.2025. Shkaqet e pretenduara nga AAC:

<sup>1</sup> Ankesa është plotësuar me informacionin dhe dokumentacionin e dërguar me e-mail-in datë 22.12.2025.

<sup>2</sup> Për shkak të publikimit në portalin JOQ të një lajmi për ankuesin.

<sup>3</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

*Mungesë në punë me datë 2 dhe 3 tetor 2025, pa njoftim apo dokumentacion justifikues, edhe pas thirrjes nga Burimet Njerëzore për takim sqarues.*

*Hyrje në institucion jashtë orarit me datë 2 tetor 2025 për të marrë laptopin institucional pa autorizim paraprak, lidhur me një lajm të publikuar online (portali “JOQ Albania”, datë 02.10.2025) që përmendte ankuesin dhe institucionin.*

*Sipas Rregullores së Brendshme të AAC (nenet 25–28, 60/12), ndërprerja për shkelje disiplinore kërkon detyrimisht: njoftim me shkrim, procedim disiplinor me të drejtë dëgjimi, procesverbal i Komisionit Disiplinor, rekomandim me shkrim i Komisionit, dhe vendim final i Drejtorit Ekzekutiv vetëm pas rekomandimit.*

*Ankuesi pretendon se Komisioni u thirr (procesverbal nr. 2492/1, datë 14.10.2025) por nuk dha asnjë rekomandim për ndërprerje, dhe procesverbali nuk përmban konstatime për shkelje të rënda. Drejtori Ekzekutiv nxori Urdhrin nr. 498 në mënyrë të njëanshme, pa vendim të Komisionit — shkelje e pretenduar e nenit 153 të Kodit të Punës.*

*Klasifikimi i mungesës 2-ditore si shkelje “të rëndë” sipas nenit 57 të Rregullores konsiderohet i pabazuar nga ankuesi, pasi pragjet rregullatore për shkelje të rëndë fillojnë nga 3–7 ditë mungesë; mungesa e shkurtër duhet klasifikuar si shkelje e lehtë (neni 57, pika 3, germa c).*

*Ankuesi pretendon se mungesa e tij me datë 2–3 tetor 2025 lidhet drejtpërdrejt me tronditjen emocionale nga publikimi i lajmit të pavërtetë në portalin JOQ Albania. Autori i postimit ka lëshuar më pas (06.10.2025) një deklaratë noteriale që e quan publikimin keqkuptim dhe ka kërkuar përgënjeshttrim. Ankuesi argumenton se mosprezenca nuk i ka shkaktuar asnjë dëm punëdhënësit dhe se procesi disiplinor u nis (07.10.2025) bazuar te një burim jozyrtar e të paverifikuar, në kundërshtim me detyrimet minimale të verifikimit dhe parimin e prezumimit të pafajësisë.*

*Nga data 4–7 nëntor 2025 ankuesi pati vizitë mjekësore në banesë (recetë, pa raport paaftësie). Më pas u lëshuan dy raporte paaftësie: datë 10.11.2025–15.11.2025 dhe datë 17.11.2025–22.11.2025. Me datë 10.11.2025, gjatë periudhës së paaftësisë, ankuesi njoftoi punëdhënësin me email se nuk mund të paraqitej dhe se do të vinte me datë 11.11.2025 vetëm për dorëzime.*

*Me datë 11.11.2025, ankuesi u njoftua me Urdhrin nr. 527, datë 10.11.2025 për ndërprerje të marrëdhënies së punës, me arsye mosparaqitje me datë 11.11.2025 — ndërkohë që ishte me raport mjekësor. Ankuesi e konsideron email-in e datës 10.11.2025 thjesht informues, jo dorëheqje, pasi ishte ligjërish i paaftë të marrë vendime të tilla në atë moment.*

*Me datë 14.11.2025, punëdhënësi pranoi zyrtarisht raportet mjekësore dhe pezulloi Urdhrin nr. 527, veprim që ankuesi e paraqet si pranim implicit të paligjshmërisë së veprimit fillestar. Me datë 25.11.2025 u nxor Urdhri final nr. 551, që ndryshoi Urdhrin nr. 527 dhe ndërpreu marrëdhënien e punës; ankuesi pretendon se kjo ndodhi në periudhë të papërshtatshme, në shkelje të nenit 147 të Kodit të Punës.*

Ankuesi konkludon se punëdhënësi ka shkelur Rregulloren e Brendshme (nenet 25-28, 60), kontratën e punës (neni 6), Kodin e Punës (nenet 147, 153) dhe detyrimet e verifikimit faktik, duke u mbështetur në informacion jozyrtar e të përgënjeshtuar për të nisur dhe finalizuar një procedurë disiplinore që, sipas tij, kishte për qëllim real largimin nga puna, jo trajtimin e një shkeljeje reale”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

## **I. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri**

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>4</sup>, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankesë, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

**Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:**

- Me shkresën nr. 1823, datë 29.12.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Autoriteti i Aviacionit Civil, lidhur me pretendimet e ankuesit.

Me shkresën nr. 141, datë 14.01.2026, Autoriteti i Aviacionit Civil, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “I. Z. B.V e ka filluar marrëdhënien e punës dhe financiare me Autoritetin e Aviacionit Civil me anë të nënshkrimit të Kontratës Individuale të Punës nr. 1039/6, datë 22.05.2023, si dhe Urdhrit nr. 307, datë 22.05.2023, në pozicionin Përgjegjës Sektori, në Sektorin e Vlefshmërisë Ajrore, në Drejtorinë e Standardeve të Fluturimit.

<sup>4</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

2. Kundrejt z. B.V, përpara marrjes se masës disiplinore “Largim nga puna” janë marrë dhe masa të tjera disiplinore, përkatësisht masa disiplinore: “Vërejtje e lehtë”, përmes shkresës nr. 1503/2, datë 01.07.2024, e marrë nga Organi Disiplinor (Eprori Direkt), si dhe masa “Vërejtje me shkrim”, përmes shkresës nr. 1549/3, datë 02.07.2024, e marrë nga Organi Disiplinor (Drejtori Ekzekutiv).

3. Së fundmi, kundrejt z. B.V në përfundim të ecurisë disiplinore të kryer nga Organi Disiplinor (Drejtori Ekzekutiv) është marrë masa disiplinore “Largim nga puna”.

Lidhur me marrjen e kësaj mase disiplinore sqarojmë për Komisionerin se në zbatim të neneve 57, 58, 59 dhe 60 të Rregullores së Brendshme “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit të Aviacionit Civil”, miratuar me Vendim të Këshillit Drejtues të AAC nr. 2, datë 29.03.2024, e ndryshuar me Vendimin e Këshillit Drejtues Nr. 2, datë 26.02.2025, ka filluar procedimi disiplinor për z. B.V. Fillimisht është konstatuar se z. B.V nuk është paraqitur në punë, në mënyrë të pajustificuar, në datat 2 dhe 3 Tetor 2025. Për këtë arsye është mbajtur Procesverbali nr. 2446, datë 03.10.2025. Në vijim përmes shkresës nr. 2489, datë 07.10.2025, Eprori Direkt i z. B.V ka informuar Drejtorin Ekzekutiv për këtë mungesë duke i bërë me dije që për këtë mungesë nuk është paraqitur njoftim dhe nuk është sjellë dokumentacion justifikues sipas parashikimeve të nenit 43 të Rregullores së Brendshme dhe nenit 11 të Kontratës Individuale të Punës. Për këtë arsye nga Drejtori Ekzekutiv është vendosur fillimi i procedimit disiplinor.

Z. B.V i është bërë me dije fillimi i procedimit disiplinor përmes shkresës nr. 2492, datë 07.10.2025, duke e informuar se do të zhvillohet seanca dëgjimore në datë 14.10.2025. Në datën e njoftuar është zhvilluar takimi, vërtetuar me Procesverbalin nr. 2492/1, datë 14.10.2025. Të pranishëm në këtë takim kanë qenë z. B.V, Drejtori Ekzekutiv në cilësinë e Organit Disiplinor, si dhe përfaqësuesit e Burimeve Njerëzore dhe Sektorit Ligjor, në rolin e Sekretariatit sipas parashikimeve të nenit 59, pika 1 dhe 3 të Rregullores së Brendshme. Në këtë takim z. B.V ka bërë me dije se në punë nuk është paraqitur si rezultat i tronditjes së shkaktuar pas publikimit të një lajmi në një portal online lidhur me personin e tij.

Sqarojmë për Komisionerin se së pari në këtë lajm i cili vazhdon të jetë ende i publikuar në portal dhe nuk është përgënjeshtuar asnjëherë, është përmendur në mënyrë eksplicite Autoriteti i Aviacionit Civil. Ju bëjmë me dije se z. B.V ka mbajtur detyrën e Përgjegjës të Sektorit, në një Drejtori me rëndësi të veçantë në strukturën organizative të Autoritetit. Duke qenë se bëhet fjalë për një rol drejtues në nivel sektori, pritet që mbajtësi i tij të tregojë nivel të lartë përgjegjshmërie individuale dhe profesionale, të sigurojë prani të rregullt në punë, si dhe të japë shembull pozitiv për vartësit. Mungesat e pajustificuara në këtë nivel ndikojnë jo vetëm në performancën individuale, por edhe në funksionimin normal të sektorit, duke cenuar potencialisht mbarëvajtjen e punës së tij.

Gjithashtu nënvizojmë faktin se z. B.V pavarësisht se nuk është paraqitur në punë në datat 2 dhe 3 Tetor 2025, ai ka hyrë në ambientet e punës, në datën 02.10.2025, në mënyrë të paautorizuar (sikundër parashikohet në Rregulloren e Brendshme), jashtë orarit zyrtar, duke marrë me vete ndër të tjera edhe laptopin e punës. Gjatë këtij takimi, Organi Disiplinor-Drejtori Ekzekutiv, i ka bërë

me dije z. B.V se në rastin konkret, pas hetimeve të kryera janë konstatuar me shumë se një shkelje dhe thyerje të rregullave të punës dhe më konkretisht i referohet shkeljes së nenit 22, të Ligjit nr. 53/2022 “Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit të Aviacionit Civil”, shkelje të Rregullores së Brendshme të Autoritetit dhe përkatësisht nenit 32, pika 16 dhe neni 54, pika 3, shkronja g. Thyerje dhe cenim të parashikimeve të kontratës së punës dhe përkatësisht neni 5, pika 5.5 dhe pika 5.13, si dhe neni 13, shkronja i, të VKM nr. 874, datë 29.09.2021, neni 6, shkronja c dhe thyerje të etikës dhe përkatësisht parashikimeve në Kodin e Etikës së Aviacionit Civil pika 3.4, nën-pika c. Mungesa prej dy ditësh radhazi përbën shkelje të Rregullores së Brendshme, neni 57, pika 3, shkronja e dhe shkelje e kontratës së punës neni 13, pika 13.5, shkronja c.

Hyrja e paautorizuar në institucion përbën shkelje të kontratës së punës, përkatësisht neni 4, pika 4.4 dhe të VKM nr. 874, datë 29.09.2021, neni 8, shkronja dh, si dhe Kodit të Etikës pika 3.6, nën-pika e. Për më tepër, u konstatua se z. B.V është përsëritës në thyerjen e rregullave të marrëdhënies së punës, pasi ka pasur masa dhe shkelje të mëparshme të këtyre rregullave. Gjithashtu ka shkelje të Procedurave për Kredencialet e Inspektorit, kapitulli 3, pika 3.1. Bazuar në sa më sipër është konstatuar thyerje e besimit të punëdhënësit kundrejt z. B.V si punëmarrës.

Në përfundim, z. B.V i është bërë me dije që do bëhet vlerësimi i situatës pas marrjes në konsideratë të argumenteve të paraqitura dhe në vijim Drejtori Ekzekutiv do të shprehet sipas parashikimeve ligjore.

Pas vlerësimit të situatës Drejtori Ekzekutiv në cilësinë e Organit Disiplinor, në zbatim edhe të parashikimeve të Kodit të Punës dhe Kontratës Individuale të Punës, ka njoftuar z. B.V, përmes shkresës nr. 2492/2, datë 17.10.2025, si dhe përmes Urdhrit nr. 498, datë 17.10.2025, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare në datë 31.12.2025.

Në vijim z. B.V ka vazhduar marrëdhënien e punës me Autoritetin në zbatim të njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke përfutur 20 orë leje në javë. Situatë e cila ka vijuar deri në datë 03.11.2025, ku përmes postës elektronike ka njoftuar që do të largohet nga puna në orën 12.30. Rezulton që në datën 4 nuk është paraqitur në punë dhe nuk ka njoftuar për këtë mungesë. Në datën 5 ka dërguar email përmes të cilit ka bërë me dije që nuk do të paraqitet në punë dhe do trajtohet me raport, por raport nuk ka paraqitur. E njëjta situatë ka vazhduar edhe për datat 6-7 Nëntor. Sa më sipër, në datën 07.11.2025. Z. B.V është njoftuar nga Njësia e Burimeve Njerëzore me anë të email-it, duke i bërë me dije se për datat 4-7 Nëntor mosparaqitja në punë rezulton të jetë në kushtet e mungesës së justifikimit duke qenë se nga portali e-albania nuk rezulton të ketë raport mjekësor. Duke e njoftuar ankuesin gjithashtu, që në kushtet në të cilat ditët e pushimeve vjetore të pagueshme janë konsumuar plotësisht, për datat 6 dhe 7 Nëntor do ti hiqet dita e punës.

Në datën 10.11.2025, z. B.V, përmes postës elektronike, në orën 07.47, bën me dije se kërkon dorëheqjen nga puna me efekt të menjëhershëm (shiko email-in e datës 10.11.2025). Për këtë arsye, Autoriteti mori masa për shfuqizimin e Urdhrit nr. 498, datë 17.10.2025, përmes Urdhrit

nr. 527, datë 10.11.2025, duke vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës në datë 12.11.2025. Ky Urdhër i është bërë me dije z. B.V përmes email-it të datës 11.11.2025. Në vijim, është konstatuar se në portalin e-albania në datën në të cilën është kërkuar dorëheqja nga ankuesi, në orën 16:05 është paraqitur një raport paaftësie e përkohshme në punë për datat 10.11.2025-14.11.2025, duke e bërë ankuesin të aftë për punë në datë 15.11.2025 (ditë e shtunë). Duke qenë se portali e-Albania nuk aksesohet çdo ditë nga institucioni, në mungesë edhe të njoftimit që duhej të ishte bërë nga punonjësi, sipas parashikimeve në Rregulloren e Brendshme dhe në Kontratën Individuale të Punës, në momentin e parë që është konstatuar paraqitja e raportit mjekësor, z. B.V është njoftuar me email, në datë 14.11.2025, se për shkak të paaftësisë së përkohshme në punë është bërë pezullimi i efekteve të Urdhrit nr. 527, datë 10.11.2025, në zbatim të parashikimeve të Kodit të Punës. Nga portali e-albania është konstatuar se sërish, ditën e hënë, vijuese, me të njëjtën diagnozë (çrregullime të tjera të ankthit) ankuesi ka paraqitur raport për paaftësi të përkohshme në punë, për periudhën 17.11.2025-21.11.2025, duke u bërë kështu i aftë për punë në datë 22.11.2025 (ditë e shtunë).

Në datë 25.11.2025, z. B.V përmes email-it deklaroi se është i gatshëm të vazhdojë punën duke qenë se gjendja e tij është përmirësuar dhe se email-i i dërguar në datë 10.11.2025 nuk përbente dorëheqje definitive. Në këto kushte nga Njësia e Burimeve Njerëzore i është bërë me dije se dorëheqja e paraqitur nga z. B.V, në kushtet në të cilat posta elektronike konsiderohet njoftim zyrtar, ka prodhuar efekte, dhe si rrjedhim do të bëhet ndërprerja e marrëdhënieve të punës sipas Urdhrit nr. 551, datë 25.11.2025.

Përsa i përket pretendimeve të ngritura nga z. B.V në ankim sqarojmë se:

1. Lidhur me ankesën e z. B.V se sipas tij është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore del e qartë nga narrativa e mësipërme e ngjarjes që jo vetëm nuk ka pasur diskriminim, por mirëkuptimi i punëdhënësit kundrejt ankuesit ka qenë maksimal. Për më tepër ndërprerja e marrëdhënieve të punës nuk është bërë për arsye shëndetësore apo në kushte të papërshtatshme, por për shkak të shkeljeve të përsëritura dhe të vazhdueshme të z. B.V.
2. Lidhur me pretendimin e ankuesit që ka ndodhur diskriminim për çdo shkak tjetër, gjatë leximit me vëmendje të ankimit të z. B.V nuk konstatohet në asnjë moment që ankuesi të ketë provuar ekzistencën e asnjë lloji shkak tjetër që ka çuar në diskriminim.
3. Lidhur me pretendimin se nuk janë zbatuar parashikimet e Rregullores së Brendshme, nenet 25-28, sqarojmë se këto nene të Rregullores flasin për tjetër gjë. Nenet në të cilat janë parashikuar në mënyrë eksplicite se cilat janë organet disiplinore, si zhvillohet procedimi disiplinor dhe cilat janë masat që ndërmerren në rast shkelje të konstatuar janë nenet 57, 58, 59 dhe 60 të Rregullores së Brendshme.
4. Theksojmë se ndryshe nga çfarë pretendon ankuesi në nenin 59, pika 1, janë përcaktuar shprehimisht se cilët përbëjnë organ disiplinor (Eprori Direkt dhe Drejtori Ekzekutiv). Sipas Rregullores masat disiplinore për shkelje të lehta merren nga Eprori Direkt ndërsa ato të rënda dhe shumë të rënda nga Drejtori Ekzekutiv, si organi i vetëm vendimmarrës. Pra organi disiplinor në këtë rast nuk është organ kolegjal dhe në asnjë moment Rregullorja nuk parashikon Komision Disiplinor apo rekomandime me shkrim të nxjerra prej tij. Shihet

qartë, nga leximi i Rregullores, që hapat e përmendur nga ankuesi nuk janë pjesë e Rregullores sonë. Pra, nënvizojmë se Rregullorja e Brendshme nuk parashikon ngritjen e një Komisioni Disiplinor i cili jep rekomandime. Shkeljet për z. B.V janë konstatuar nga Organi Disiplinor – Drejtori Ekzekutiv dhe si të tilla janë konsideruar shumë të rënda, në kushtet në të cilat ankuesi është edhe recidivist (ndaj tij janë marr edhe dy masa të tjera disiplinore).

5. Lidhur me pavlefshmërinë e procedurës dhe aktit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës besojmë se gjykimi i tyre është kompetencë e Gjykatës dhe asnjë organi tjetër. Sqarojmë për Komisionerin që deri në këto momente nuk kemi dijeni të ngritjes së ndonjë kërkesë padie nga z. B.V kundrejt Autoritetit.
6. Sikundër u sqarua më sipër procedimi disiplinor kundrejt z. B.V ka nisur si rezultat i mungesës së pajustificuar në punë për dy ditë radhazi, e cila sipas pretendimeve të ankuesit ka ndodhur si rezultat i publikimit të një lajmi në një portal online. Përveç mungesës së pajustificuar në punë janë konstatuar dhe një sërë shkeljesh të tjera të kryera nga ankuesi të cilat kanë rezultuar pas kryerjes së hetimit disiplinor nga Organi Disiplinor. Ndryshe nga çfarë pretendon ankuesi, procedimi disiplinor ka ardhur pas memos informuese të bërë nga Eprori Direkt i tij dhe nuk është aspak anonime.
7. Pretendimi i ankuesit se ai nuk u paraqit në punë pasi u angazhua që të sqaronte lajmin e publikuar, përmes së cilës u cenua jo vetëm figura e tij por edhe e institucionit ku ai punonte dhe e punonjësit publik në përgjithësi, nuk shihet si situatë që mund ta pengonte atë për të bërë një njoftim pranë Njesisë së Burimeve Njerëzore dhe pranë Eprorit Direkt të tij, të paktën përmes email-it, sikundër parashikohet në Kontratën Individuale të Punës dhe në Rregulloren e Brendshme, për këtë mungesë në punë. Nga ana e ankuesit nuk sqarohet/provohet në asnjë moment se si publikimi i lajmit në një portal online është bërë pengesë objektive dhe e pakalueshme për të kryer të paktën një njoftim formal pranë punëdhënësit.
8. Lidhur me paraqitjen e raporteve për paaftësi të përkohshme në punë, ashtu sikundër u evidentua dhe më lart, kërkesa për dorëheqje është bërë në datë 10.11.2025, në orën 07:47, ndërsa konstatimi i gjendjes shëndetësore të ankuesit është bërë në orën 16:05. Pra konstatohet se në momentin e paraqitjes së kërkesës për dorëheqje ankuesi ka qenë në gjendje të mirë shëndetësore, çka e bën veprimin e tij jo të vesuar. Ajo çfarë konstatojmë është se këto raporte pavarësisht se janë lëshuar për diagnozën çrregullime që lidhen me ankthin janë vetëm për ditët e punës. Pra nuk është një gjendje konstante që ka kërkuar mjekim të vazhdueshëm. Kjo shihet si një sjellje tendencioze e ankuesit për të anashkaluar pasojat e veprimeve të tij.
9. Ajo që konstatohet nga veprimet e ndërmarra është që pavarësisht sjelljes së ankuesit, nga punëdhënësi janë marrë të gjitha masat e nevojshme për respektimin në mënyrë absolute dhe të plotë të të gjitha të drejtave të tij ligjore duke shmangur çdo lloj diskriminimi apo disfavorizimi të çfarëdolloj natyre kundrejt z. B.V.
10. Gjithashtu, sqarojmë për Komisionerin që në Autoritet ka pasur edhe raste të tjera të punonjësve të cilët për shkak të thyerjes së rregullave të etikës dhe të përcaktimeve në Rregulloren e Brendshme, si rezultat i procedimit disiplinor ju është shkëputur marrëdhënia e punës. Madje për këto situata Gjykata e ka rrëzuar kërkesë padinë e tyre kundrejt Autoritetit të Aviacionit Civil. Pra, shihet qartë që AAC ka mbajtur një qëndrim koherent edhe për raste të

*tjera të ngjashme. Ritheksojmë që në asnjë moment Autoriteti nuk ka ndërmarrë veprime që mund të legjitimonin trajtimin e diferencuar të pretenduar nga ankuesi”.*

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesi nëpërmjet email-it datë 20.01.2026, është njohur me përgjigjen e AAC-së, por nuk ka kthyer përgjigje.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri kishte planifikuar për të zhvilluar seancë dëgjimore në datë 19.03.2026, e cila u shty për arsye se AAC me shkresën nr. 744/1, datë 11.03.2026, kërkoi shtyrje të seancës. Në këto kushte Komisioneri me shkresën nr. 523/1, datë 11.03.2026 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 09.04.2026, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi dokumentacionin si më poshtë:
  - Dokumentacion, për rastet e ngjashme, të punonjësve të tjerë për të cilët është marrë masë disiplinore, për shkak të thyerjes së rregullave të etikës dhe të përcaktimeve të Rregullores së Brendshme.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesi z. B.V dhe përfaqësuesit e tij, të pajisur me Prokurën e Posaçme nr. repertori 1445, nr. koleksioni 646, datë 11.11.2025, Av. E.K dhe Av. V.S, dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses me autorizim përfaqësimi nr. 744/2, datë 11.03.2026, të Autoritetit të Aviacionit Civil, znj. D.H.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesi dhe përfaqësuesit e tij i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaruan se: *“Në datë 2 dhe 3 tetor, ankuesi nuk paraqitet në punë dhe nuk njofton nëpërmjet email-it. Gjendja e tij shëndetësore mendore e stresit, ana e tij psikologjike rëndohet, pasi në datë 2, ankuesi ishte publikuar në portalin OJQ, me pasaportë dhe me figurë në të cilin thuhej se ankuesi ka një borxh të papaguar të një ambienti të marrë me qira dhe e publikojnë me emër mbiemër dhe institucionin ku punon si person publik në AAC.*

*Në datë 4 ankuesi paraqitet në punë dhe i komunikohet pse nuk ke dalë në punë dhe nuk ke njoftuar dhe ankuesi është justifikuar se ka qenë në një gjendje të rënduar. Në momentin kur bëhej kjo replikë verbale me një drejtues që është më i lartë se ankuesi, i vihet në dijeni se në portalin JOQ, ne si institucion jemi vënë në dijeni për shkak të një lajmi që ka dalë në emrin tuaj. Ankuesi i përgjigjet që po është e vërtetë dhe këto ditë kanë qenë shumë të ngarkuara për mua dhe jam marrë që ta zgjidh personalisht këtë situatë. Ankuesi në datë 6 i ka vënë në dispozicion AAC-së një deklaratë të nënshkruar nga personi i cili kishte bërë postimin në portal, duke e përgënjeshtruar lajmin/situatën. Lidhur me hyrjen në mjediset e institucionit në datë 02.10.2025, ankuesi i ka thënë komisionit disiplinor se nëse institucioni do ishte i mbyllur mbasdite ai nuk do të mund të hynte pasi*

*nuk ka autoritet, fakti që institucioni nuk ishte i mbyllur nuk është përgjegjësi e ankuesit dhe ai nuk është në shkelje të rregullores”.*

*Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e AAC-së, i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohur gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaroi se: “Në kontratën e punës dhe në rregullore është parashikuar që punonjësi duhet të njoftojë punëdhënësin për mungesat në punë, ndërkohë që ankuesi nuk ka njoftuar për mungesat në punë. Institucioni nuk ka komision disiplinor, por ka organ disiplinor që është i përcaktuar në rregullore, që për shkeljet e lehta është eprori direkt dhe për shkeljet e rënda është drejtori ekzekutiv.*

*Gjatë takimit mes palëve të datës 14 tetor jemi vënë në dijeni verbalisht që ankuesi ka qenë në gjendje të rënduar psikologjike. AAC ka marrë dijeni për gjendjen psikologjike/mendore të ankuesit në datë 10 nëntor kur jemi njohur me raportet mjekësore të ankuesit, pasi ishte marrë masa disiplinore e largimit nga detyra”.*

Me shkresën nr. 744/4, datë 21.04.2026, Autoriteti i Aviacionit Civil kërkoi kopje të regjistrimit audio të seancës dëgjimore, e cila u dërgua nga Komisioneri me shkresën nr. 836, datë 29.04.2026.

## **II. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes**

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3/1, parashikon se: “‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në karakteristika të veçanta të punonjësit.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe përfundimin e marrëdhënieve të punës;

- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë**

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se z. B.V ka filluar marrëdhënien e punës dhe atë financiare pranë Autoritetit të Aviacionit Civil në bazë të Kontratës Individuale të Punës nr. 1039/6, datë 22.05.2023, si dhe Urdhrit nr. 307, datë 22.05.2023, *“Për fillimin e marrëdhënieve financiare të z. B.V”*. Ankuesi është emëruar në pozicionin Përgjegjës Sektori në Sektorin e Vlefshmërisë Ajrore, në Drejtorinë e Standardeve të Fluturimit, pranë Autoritetit të Aviacionit Civil.

Në datat 2 dhe 3 tetor 2025, AAC ka konstatuar se ankuesi nuk është paraqitur në punë. Për këtë fakt është mbajtur Procesverbali nr. 2446, datë 03.10.2025, në të cilin është evidentuar mosparaqitja e ankuesit në punë. Në vijim, me shkresën nr. 2489, datë 07.10.2025, Eprori Direkt i ankuesit ka informuar Drejtorin Ekzekutiv për mungesën e tij në punë, duke bërë me dije se për këtë mungesë nuk ishte paraqitur njoftim dhe nuk ishte sjellë dokumentacion justifikues.

Në bazë të këtij informacioni, Drejtori Ekzekutiv ka vendosur fillimin e procedimit disiplinor. Ankuesi është njoftuar përmes shkresës nr. 2492, datë 07.10.2025, *“Njoftim për fillimin e procedimit disiplinor”*, me të cilën i është bërë me dije fillimi i procedurës disiplinore dhe zhvillimi i seancës dëgjimore në datën 14.10.2025.

Në datën 14.10.2025, është zhvilluar takimi/seanca dëgjimore, i dokumentuar me Procesverbalin nr. 2492/1, datë 14.10.2025. Në këtë takim kanë qenë të pranishëm z. B.V, Drejtori Ekzekutiv në cilësinë e organit disiplinor, si dhe përfaqësues të Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Sektorit Ligjor, në rolin e sekretariatit. Gjatë takimit, ankuesi ka parashtruar qëndrimin e tij, duke pretenduar se mosparaqitja në punë ka ardhur si pasojë e gjendjes së rënduar emocionale të krijuar nga publikimi i një lajmi në një portal online.

Në të njëjtin procedim është trajtuar edhe fakti se ankuesi, pavarësisht se nuk ishte paraqitur në punë në datën 02.10.2025, kishte hyrë në ambientet e AAC-së pasdite, jashtë orarit zyrtar, pa autorizim paraprak, duke marrë me vete ndër të tjera laptopin e punës. Ky fakt është vlerësuar nga AAC si shkelje më vete, në raport me rregullat e hyrjes dhe daljes nga ambientet e punës, rregullat e administrimit të mjeteve të punës dhe detyrimin për të ruajtur standardin etik të punonjësit publik.

Pas zhvillimit të seancës dëgjimore dhe vlerësimit të pretendimeve të ankuesit, Drejtori Ekzekutiv, në cilësinë e organit disiplinor, ka nxjerrë shkresën nr. 2492/2, datë 17.10.2025, *“Njoftim për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe marrëdhënieve financiare për shkak të shkeljes së rregullave në punë”*. Në të njëjtën datë është nxjerrë Urdhri nr. 498, datë 17.10.2025, *“Mbi*

*ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe ato financiare*”, me të cilin është vendosur që z. B.V t’i ndërpriten marrëdhëniet e punës dhe ato financiare me datë 31.12.2025, për shkak të shkeljes së rregullave të punës. Nga dokumentacioni rezulton se ankuesi ka marrë dizeni për këtë urdhër në datën 20.10.2025.

Gjatë muajit nëntor 2025, marrëdhënia e punës ka vijuar të zhvillohet në kuadër të periudhës së njoftimit. Në datën 03.11.2025, ankuesi ka njoftuar përmes postës elektronike se do të largohej nga puna në orën 12:30. Në datë 04.11.2025, ankuesi nuk është paraqitur në punë dhe nuk ka njoftuar për mungesën. Në datën 05.11.2025, ankuesi ka njoftuar se nuk do të paraqitej në punë dhe se do të trajtohej me raport mjekësor. E njëjta situatë ka vijuar edhe për datat 06 dhe 07.11.2025.

Në datën 07.11.2025, Njësia e Burimeve Njerëzore ka njoftuar ankuesin përmes postës elektronike se për datat 4–7 nëntor 2025, nga verifikimi në portalin e-albania nuk rezultonte raport mjekësor që të justifikonte mungesën. Gjithashtu, atij i është bërë me dije se, në kushtet kur ditët e pushimeve vjetore të pagueshme ishin konsumuar plotësisht, për datat 6 dhe 7 nëntor do t’i hiqej dita e punës.

Në datën 10.11.2025, në orën 07:47, ankuesi ka komunikuar përmes postës elektronike se kërkonte dorëheqjen nga puna me efekt të menjëhershëm. Në vijim të këtij komunikimi, AAC ka nxjerrë Urdhrin nr. 527, datë 10.11.2025, *“Mbi ndërprerjen e marrëdhënies së punës”*, duke vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës në datën 12.11.2025. Ky urdhër i është bërë me dije ankuesit përmes email-it të datës 11.11.2025.

Më pas, nga verifikimi në portalin e-albania është konstatuar se në datën 10.11.2025, në orën 16:05, ishte paraqitur raport për paaftësi të përkohshme në punë për periudhën 10.11.2025–14.11.2025, me datë aftësimi për punë 15.11.2025. Në momentin e konstatimit të këtij raporti, AAC ka njoftuar ankuesin me email në datën 14.11.2025, se për shkak të paaftësisë së përkohshme në punë ishin pezulluar efektet e Urdhrit nr. 527, datë 10.11.2025, në zbatim të Kodit të Punës. Më tej, është konstatuar se ankuesi ka paraqitur raport tjetër për paaftësi të përkohshme në punë për periudhën 17.11.2025–21.11.2025, me datë aftësimi për punë 22.11.2025.

Në datën 25.11.2025, ankuesi ka komunikuar përmes postës elektronike se ishte i gatshëm të vijonte punën, duke pretenduar se email-i i datës 10.11.2025 nuk përbënte dorëheqje definitive. Në vijim, AAC ka nxjerrë Urdhrin nr. 551, datë 25.11.2025, *“Mbi ndryshimin e Urdhrit nr. 527, datë 10.11.2025”*, me të cilin është bërë përfundimisht ndërprerja e marrëdhënies së punës së ankuesit me Autoritetin e Aviacionit Civil.

Në rastin konkret, ankuesi pretendon se largimi nga puna ka qenë i padrejtë, i pajustificuar dhe joproporcional, pasi është mbështetur në një mungesë dyditore në punë, e cila, sipas tij, ka ardhur si pasojë e gjendjes së rënduar emocionale të krijuar nga publikimi i një lajmi në një portal online. Ankuesi pretendon gjithashtu se AAC ka keqinterpretuar rrethanat faktike, ka klasifikuar në mënyrë të sforcuar mungesën si shkelje disiplinore të rëndë ose shumë të rëndë, si dhe ka zbatuar masën më të rëndë disiplinore, *“zgjidhje të marrëdhënies së punës”*, pa marrë parasysh gjendjen e tij shëndetësore/emocionale.

Nga ana tjetër, Autoriteti i Aviacionit Civil ka parashtruar se masa disiplinore ndaj ankuesit nuk ka pasur asnjë lidhje me gjendjen shëndetësore të tij apo me ndonjë shkak tjetër të mbrojtur, por është marrë për shkak të shkeljeve të konstatuara të rregullave të punës, të rregullave të brendshme, të detyrimeve kontraktore dhe të standardeve të etikës institucionale. Sipas AAC-së, shkeljet e konstatuara nuk lidhen vetëm me mungesën në punë në datat 2 dhe 3 tetor 2025, por edhe me mosnjohimin e kësaj mungese, mosparaqitjen e dokumentacionit justifikues, hyrjen në ambientet e institucionit jashtë orarit zyrtar në datën 02.10.2025, marrjen e laptopit institucional pa autorizim paraprak, si dhe cenimin e standardeve të sjelljes së punonjësit publik.

Në nenin 5 të Kontratës Individuale të Punës nr. 1039/6, datë 22.05.2023, të lidhur mes palëve parashikohet se: *“5.5 Punëmarrësi është i detyruar të zbatojë Rregulloren e Brendshme të Institucionit, rregullat e etikës, aktet ligjore, si dhe akte të tjera të brendshme, me qëllim përmbushjen e detyrave me përkushtim dhe profesionalizëm. .... 5.13 Punëmarrësi duhet të marrë masat e nevojshme për zbatimin e rregullave në fuqi në lidhje me kodin e etikës dhe disiplinën në punë”*.

Në lidhje me mungesat për shkak të sëmundjes, Rregullorja e Brendshme e Autoritetit të Aviacionit Civil *“Për organizimin dhe funksionimin e Autoritetit të Aviacionit Civil”*, miratuar me Vendim të Këshillit Drejtues nr. 2, datë 29.03.2024, e ndryshuar, në nenin 43, *“Mungesa për shkak të sëmundjes”*, parashikon:

*“1. Në rast mungese në punë për shkak të sëmundjes, Punonjësi është i detyruar të vërtetojë paaftësinë e tij për punë, nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku. ....*

*2. Punonjësi është i detyruar të njoftojë para fillimit të orarit zyrtar të punës, të ditës së parë të paaftësisë në punë, Drejtorin e Drejtorisë dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore, për pamundësinë e paraqitjes në punë, si dhe të vijojë njoftimin për kohëzgjatjen, për shkak të sëmundjes. Gjithashtu, në rast të raporteve të njëpasnjëshme, punonjësi duhet të njoftojë Drejtorin e Drejtorisë dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore, para fillimit të orarit zyrtar të punës, të ditës së parë të fillimit të raportit vijues. Punonjësi duhet të njoftojë Drejtorin e Drejtorisë dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore, lidhur me lëshimin e raportit elektronik në platformën e-albania. ....”*

Nga përmbajtja e kësaj dispozite rezulton se detyrimi për njoftim nuk lidhet thjesht me paraqitjen e raportit mjekësor, por punonjësi duhet të njoftojë, para fillimit të orarit zyrtar të punës, Drejtorin e Drejtorisë dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore për pamundësinë e paraqitjes në punë. Gjithashtu, në rast të raporteve të njëpasnjëshme, detyrimi për njoftim përsëritet për çdo raport vijues.

Në rastin konkret, ankuesi nuk ka paraqitur prova që në datat 2 dhe 3 tetor 2025 të ketë njoftuar para fillimit të orarit zyrtar të punës Drejtorin e Drejtorisë dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore për pamundësinë e paraqitjes në punë. Gjithashtu, nuk rezulton që për këto data të ketë pasur raport mjekësor të lëshuar apo të regjistruar në sistemin përkatës. Për këtë arsye, AAC ka vlerësuar se mosparaqitja në punë përbënte mungesë të pajustificuar dhe se mosnjohimi përbënte shkelje të detyrimeve të parashikuara në Rregulloren e Brendshme dhe në Kontratën Individuale të Punës.

Komisioneri vlerëson se pretendimi i ankuesit se ka qenë në gjendje të rënduar emocionale nuk e përjashton automatikisht detyrimin për të njoftuar punëdhënësin. Nga aktet rezulton se AAC ka marrë si bazë për procedimin mungesën, mosnjoftimin dhe mungesën e dokumentacionit justifikues, pra elemente që lidhen me respektimin e rregullave të punës.

Rregullorja e Brendshme e AAC-së, në nenin 57, “Përgjegjësia për masat disiplinore”, parashikon se: *1. Punonjësi i Autoritetit është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve të tij të përcaktuara në aktet ligjore, nënligjore dhe aktet e brendshme të institucionit që rregullojnë marrëdhënien e punës, disiplinën dhe etikën, si dhe të detyrimeve të përcaktuara në këtë Rregullore dhe në kontratën individuale të punës.*

*2. Shkeljet ndahen në: a. shkelje të lehta; b. shkelje të rënda; c. shkelje shumë të rënda.*

Neni 57 vijon të parashikojë shkeljet konkrete sipas kategorive përkatëse. Ndër shkeljet e lehta përfshihen, ndër të tjera: *“largimi nga vendi i punës për periudha të shkurtra, pa sjellë pengesa në përmbushjen e detyrës, pa njoftuar eprorin direkt”; “mospërdorimi i kartës së hyrje-daljeve në sistemin elektronik të kontrollit të punonjësve”; “mungesa e pajustificuar në punë”; “sjellja e parregullt gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe publikun”; si dhe “kryerja, brenda ose jashtë orarit zyrtar, e veprimeve që cenojnë figurën e punonjësit apo institucionit”.*

Ndër shkeljet e rënda, neni 57 parashikon, ndër të tjera: *“mosrespektimin e orarit të punës, edhe pas dhënies së vërejtjes së lehtë”; “largimin nga vendi i punës për periudha të shkurtra, pa sjellë pengesa në përmbushjen e detyrës, pa njoftuar eprorin direkt, edhe pas dhënies së vërejtjes së lehtë”; “braktisjen e punës ose mungesën e pajustificuar dhe të vijueshme për 3 ditë pune apo më shumë”; “moszbatimin apo shkeljen e dispozitave ligjore në përmbushje të detyrave funksionale”; si dhe “sjelljen e parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, vartësit dhe publikun”.*

Ndër shkeljet shumë të rënda, neni 57 parashikon, ndër të tjera: *“largimin nga vendi i punës për periudha të shkurtra, pa sjellë pengesa në përmbushjen e detyrës, pa njoftuar eprorin direkt, edhe pas dhënies së vërejtjes së lehtë dhe vërejtjes me shkrim”; “braktisjen e punës ose mungesën e pajustificuar dhe të vijueshme për 7 ditë, pa njoftuar me shkrim Autoritetin”; “përfitimin në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë të dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimeve preferenciale, të cilat jepen për shkak të detyrës”; “shkelje të detyrimeve të punonjësit që rrjedhin nga aktet ligjore, nënligjore, Kontrata Individuale e Punës”; “moszbatimin e detyrimeve që rrjedhin nga rregulloret, urdhrat apo manualët e nxjerra nga Autoriteti, për rregullimin dhe disiplinimin e marrëdhënies së punës”; si dhe “veprimet apo mosveprimet që ndikojnë në mënyrë të menjëhershme në aktivitetet kryesore të AAC-së, të mbikëqyrjes, certifikimit apo rregullbërjes”.*

Në nenin 58, “Llojet e masave disiplinore”, Rregullorja parashikon se masat disiplinore që zbatohen ndaj punonjësit janë: a. Vërejtje e lehtë; b. Vërejtje me shkrim; c. Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna; d. Zgjidhje të marrëdhënies së punës.

Në nenin 59, “Organet dhe kompetenca disiplinore”, parashikohet:

1. Organet disiplinore, sipas kësaj rregulloreje, janë:

- a. Drejtori Ekzekutiv;
- b. Eprori Direkt.

5. Masat disiplinore të parashikuara në shkronjat b, c dhe d, të nenit 58 të kësaj Rregulloreje janë në kompetencën e Drejtorit Ekzekutiv.

6. Drejtori Ekzekutiv/eprori direkt fillon procedurën disiplinore mbi bazën e fakteve konkrete dhe të provuara për shkeljen me faj të detyrimeve nga punonjësi.

12. Organi disiplinor fillon procedimin:

- a. me kërkesë të eprorit direkt apo eprorëve në hierarki të punonjësit;
- b. me kërkesë të çdo punonjësi të AAC;
- c. me rekomandim të çdo organi tjetër publik ose njësie me kompetenca kontrolli administrativ, inspektimi financiar apo auditimi, ose të çdo zyrtari tjetër me detyra kontrolli hierarkik mbi punonjësin.

Në nenin 60, “*Procedura Disiplinore*”, Rregullorja parashikon: “1. Me “*procedurë disiplinore*” do të kuptohet gjithë veprimtaria administrative, që kryhet që nga momenti i konstatimit të një shkeljeje disiplinore, vënies në dijeni, me shkrim, të personit që pretendohet se ka kryer shkeljen, deri në marrjen e një vendimi përfundimtar nga organi disiplinor.

2. Punonjësit e institucionit, kur kanë dijeni apo dyshojnë për shkelje disiplinore, të kryera nga punonjës të tjerë të të njëjtit institucion, duhet t’ia raportojnë atë, me shkrim, Drejtorit Ekzekutiv/eprorit direkt të punonjësit për të cilin pretendohet se ka kryer shkeljen.

8. Në rast se shkelja klasifikohet në shkeljet e rënda dhe shumë të rënda, Drejtori Ekzekutiv fillon ecurinë disiplinore. Në rast se shkelja klasifikohet në shkeljet e lehta, Drejtori Ekzekutiv i kërkon eprorit direkt të fillojë ecurinë disiplinore”.

Nga analiza e këtyre dispozitave, rezulton se Rregullorja e Brendshme e AAC-së nuk parashikon një Komision Disiplinor kolegjal si organ vendimmarrës për rastin konkret, por përcakton shprehimisht si organe disiplinore Eprorin Direkt dhe Drejtorin Ekzekutiv. Për masat disiplinore “*vërejtje me shkrim*”, “*vërejtje me paralajmërim për largim nga puna*” dhe “*zgjdhje të marrëdhënies së punës*”, kompetenca i takon Drejtorit Ekzekutiv. Në këtë kuptim, pretendimi i ankuesit se procedura duhet të zhvillohej detyrimisht nga një komision disiplinor nuk gjen mbështetje në dispozitat e sipërcituara të Rregullores së Brendshme, për sa kohë që neni 59 identifikon si organ disiplinor Drejtorin Ekzekutiv dhe Eprorin Direkt.

Komisioneri vlerëson se, për qëllime të shqyrtimit të ankesës për diskriminim, rëndësi ka të përcaktohet nëse procedura e ndjekur nga AAC ka qenë e tillë që të tregojë trajtim të diferencuar, selektiv apo të lidhur me një shkak të mbrojtur. Nga aktet rezulton se ankuesi është njoftuar me shkrim për fillimin e procedimit disiplinor, është thirrur në seancë dëgjimore, ka marrë pjesë në

takim, ka parashtruar qëndrimin e tij, dhe më pas organi disiplinor ka nxjerrë aktin përkatës të ndërprerjes së marrëdhënies së punës. Këto elemente tregojnë se procedura nuk është zhvilluar në mungesë të ankuesit, pa njoftim apo pa mundësi dëgjimi.

Një tjetër element i rëndësishëm për marrjen e masës disiplinore për ankuesin nga ana e AAC-së lidhet me hyrjen e ankuesit në ambientet e institucionit në datën 02.10.2025, pasdite, jashtë orarit zyrtar, pa autorizim paraprak, si dhe marrjen e laptopit institucional.

Kodi i Etikës i Autoritetit të Aviacionit Civil, miratuar me Vendim nr. 92, datë 25.09.2023, parashikon në pikën 3.6, *“Sjellja në marrëdhënie me qytetarët, eprorët, kolegët e vartësit”*, parashikon se punonjësi i AAC-së ka detyrimin të ndjekë dhe të zbatojë rregullat e sjelljes etike. Në veçanti, pika 3.6, shkronja “e”, përcakton: *“Hyrja dhe dalja në ambientet e vendit të punës kryhet në përputhje me orarin zyrtar të përcaktuar në legjislacionin në fuqi, me përjashtim të rasteve kur, për arsye objektive, është autorizuar ndryshe.”*

Po në pikën 3.6, shkronja “j”, përcaktohet: *“Punonjësi i AAC-së, në zbatim të detyrimit të ruajtjes dhe të mbrojtjes së pronës, mjeteve të punës, pajisjeve dhe mallrave në administrim të institucionit, si dhe të dokumentacionit zyrtar, merr masat për përdorimin e tyre vetëm për qëllime zyrtare. ...”*

Nga këto parashikime rezulton se Kodi i Etikës nuk e trajton hyrjen dhe daljen nga ambientet e punës si një veprim të lirë dhe të pakufizuar të punonjësit, por e lidh atë me orarin zyrtar dhe me autorizimin përkatës. Në rastin konkret, AAC ka vlerësuar se ankuesi, edhe pse nuk ishte paraqitur në punë gjatë ditës së datës 02.10.2025, ka hyrë në ambientet e institucionit pasdite, jashtë orarit zyrtar, pa autorizim, duke marrë me vete laptopin institucional. Ky fakt, sipas AAC-së, përbën shkelje jo vetëm të rregullave të orarit dhe aksesit në institucion, por edhe të detyrimit për përdorimin e mjeteve të punës vetëm për qëllime zyrtare dhe në përputhje me rregullat e institucionit.

Komisioneri vlerëson se ky element nuk mund të shkëputet nga pozicioni që mbante ankuesi. Ai ishte Përgjegjës Sektorial në Sektorin e Vlefshmërisë Ajrore, në Drejtorinë e Standardeve të Fluturimit, pra në një pozicion drejtues dhe në një drejtori me rëndësi të veçantë në strukturën e AAC-së. Për këtë arsye, standardi i përgjegjshmërisë, korrektesës dhe respektimit të rregullave të brendshme pritet të jetë më i lartë se ai i një punonjësi të zakonshëm pa përgjegjësi drejtuese.

Në këtë kontekst, vlerësimi i AAC-së se hyrja jashtë orarit, pa autorizim, dhe marrja e laptopit institucional përbënin cenim të rregullave të brendshme dhe të etikës, nuk rezulton të jetë një vlerësim i lidhur me gjendjen shëndetësore të ankuesit, por me sjelljen e tij konkrete në marrëdhënien e punës.

Ankuesi pretendon se procesi disiplinor është iniciuar për shkak të një publikimi në portalin online dhe se ky publikim ka qenë i pavërtetë. Sipas ankuesit, AAC ka marrë si të mirëqenë një lajm të rremë, duke e përdorur atë si bazë për largimin e tij nga puna.

Në këtë drejtim, Kodi i Etikës i Autoritetit të Aviacionit Civil, parashikon në pikën 3.4, *“Konflikti i interesit dhe respektimi i të drejtave dhe interesave personale të të tretëve”*, se punonjësi i AAC-

së duhet të shmangë situata, veprime dhe sjellje që dëmtojnë apo mund të dëmtojnë imazhin e institucionit. Konkretisht, pika 3.4, shkronja “c”, parashikon: *“Duhet të shmangë situata, veprime dhe sjellje që dëmtojnë apo mund të dëmtojnë imazhin e institucionit. Përbëjnë cenim të imazhit të institucionit, por pa u kufizuar në to:*

- i. shoqërimi me persona privatë, që mund të kenë interesa të lidhura me veprimtarinë e AAC-së, apo shoqërimi me persona privatë të përfshirë në aktivitete të paligjshme;*
- ii. kryerja e veprimeve të ekzagjeruara në bare, lokale, restorante, parqe dhe/apo ambiente të tjera publike;*
- iii. frekuentimi i ambienteve, aktiviteteve apo vendeve të padenja dhe që mund të dëmtojnë ose të hedhin dyshime mbi figurën e tij morale”.*

Komisioneri vlerëson se nga aktet e administruara nuk rezulton që publikimi në portal të ketë qenë shkak i vetëm dhe i drejtpërdrejtë i largimit nga puna. Nga dokumentacioni rezulton se procedimi disiplinor ka nisur pas konstatimit të mungesës në punë në datat 2 dhe 3 tetor 2025, të dokumentuar me Procesverbalin nr. 2446, datë 03.10.2025, si dhe pas informimit të Drejtorit Ekzekutiv nga Eprori Direkt përmes shkresës nr. 2489, datë 07.10.2025. Për rrjedhojë, procedimi disiplinor nuk rezulton të jetë mbështetur në një burim anonim, por në një memo/informim të brendshëm të Eprorit Direkt, lidhur me mungesën e ankuesit në punë.

Publikimi në portal është marrë në konsideratë nga AAC në një aspekt tjetër, konkretisht në lidhje me pretendimin se në të përmendej në mënyrë eksplicite Autoriteti i Aviacionit Civil dhe se rrethanat e krijuara mund të cenonin figurën e punonjësit të administratës publike dhe të institucionit. Megjithatë, nga arsyetimi i aktit të AAC-së rezulton se publikimi nuk është trajtuar i shkëputur nga sjelljet konkrete të ankuesit, por së bashku me mungesën e pajustificuar, mosnjoftimin, hyrjen jashtë orarit dhe marrjen e laptopit të punës.

Për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se nuk provohet pretendimi se largimi nga puna ka qenë pasojë e thjeshtë e një publikimi mediatik. Përkundrazi, nga aktet rezulton se AAC ka identifikuar disa veprime dhe mosveprime konkrete të ankuesit, të lidhura me marrëdhënien e punës, me rregullat e brendshme dhe me detyrimet etike.

Ankuesi pretendon se mungesa në punë në datat 2 dhe 3 tetor 2025 ka qenë e justifikuar nga gjendja e rënduar emocionale e shkaktuar nga publikimi i lajmit në portal. Komisioneri vlerëson se një gjendje e tillë, edhe nëse merret e mirëqenë si rrethanë personale e ankuesit, nuk provon automatikisht trajtim të pafavorshëm ndaj tij.

Në rastin konkret, dokumentacioni tregon se raportet mjekësore të administruara lidhen me periudhën e muajit nëntor 2025, konkretisht raportin për paaftësi të përkohshme në punë për periudhën 10.11.2025–14.11.2025<sup>5</sup> dhe raportin pasues për periudhën 17.11.2025–21.11.2025. Këto raporte janë paraqitur pas nxjerrjes së Urdhrit nr. 498, datë 17.10.2025, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe financiare me efekt nga data 31.12.2025. Për rrjedhojë, në momentin

---

<sup>5</sup> Diagnoza: Çrregullime të tjera të ankthit.

e marrjes së masës disiplinore të datës 17.10.2025, AAC nuk rezulton të ketë pasur të administruar një raport mjekësor që të justifikonte mungesën e datave 2 dhe 3 tetor 2025.

Komisioneri vlerëson se detyrimi për njoftim sipas nenit 43 të Rregullores së Brendshme mbetet një detyrim procedural i punonjësit edhe kur mungesa lidhet me shkaqe shëndetësore. Në këtë rast, ankuesi nuk provoi se kishte njoftuar në kohë Drejtorin e Drejtorisë dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore për pamundësinë e paraqitjes në punë në datat 2 dhe 3 tetor 2025. Ky mosnjoftim është vlerësuar nga AAC si element i shkeljes disiplinore.

Komisioneri çmon se vlerësimi i AAC-së mbi mungesën dhe mosnjoftimin nuk përbën në vetvete trajtim diskriminues. Ai përbën vlerësim të sjelljes së punonjësit në raport me detyrimet e tij kontraktore dhe rregullatore. Komisioneri vlerëson se proporcionaliteti i një mase disiplinore mund të marrë rëndësi në hetimin për diskriminim kur disproporcioni i masës shërben si tregues se punëdhënësi ka vepruar për një shkak të mbrojtur. Megjithatë, në rastin konkret, nga aktet nuk rezulton që masa disiplinore të jetë bazuar vetëm në mungesën dy ditore. AAC ka marrë në konsideratë një sërë elementesh të tjera: mosnjoftimin për mungesën, mungesën e dokumentacionit justifikues, pozicionin drejtues të ankuesit, hyrjen jashtë orarit në ambientet e institucionit, marrjen e laptopit të punës pa autorizim, publikimin në të cilin përmendej AAC dhe cenimin e standardeve të etikës.

Në këtë kuptim, edhe nëse ankuesi pretendon se masa ka qenë e rëndë, kjo rrethanë nuk provon se masa është marrë për shkak të gjendjes së tij shëndetësore apo për shkak të publikimit të lajmit.

Në rastin konkret, ankuesi nuk ka paraqitur prova se punonjës të tjerë të AAC-së, në rrethana të njëjta ose të krahasueshme, janë trajtuar në mënyrë më të favorshme. Nuk rezulton gjithashtu që AAC të ketë bërë dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë ndaj ankuesit për shkak të gjendjes shëndetësore ose të një shkakut tjetër të mbrojtur. Përkundrazi, nga dokumentacioni rezulton se AAC ka artikuluar shkaqe objektive të lidhura me disiplinën në punë, rregullat e brendshme, sjelljen profesionale dhe standardet etike.

Në lidhje me zhvillimet e muajit nëntor 2025, Komisioneri vëren se ankuesi ka paraqitur raporte për paaftësi të përkohshme në punë pas komunikimit të datës 10.11.2025, me të cilin ka kërkuar dorëheqjen me efekt të menjëhershëm. Pasi AAC ka konstatuar në portalin e-albania raportin mjekësor për periudhën 10.11.2025–14.11.2025, ka pezulluar efektet e Urdhrit nr. 527, datë 10.11.2025, në zbatim të parashikimeve të Kodit të Punës.

Ky veprim i AAC-së tregon se, në momentin kur institucioni është vënë në dijeni të raportit mjekësor, ka marrë masa për të mos prodhuar menjëherë efektet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës gjatë periudhës së paaftësisë së përkohshme. Po ashtu, pas raportit vijues për periudhën 17.11.2025–21.11.2025, ndërprerja përfundimtare është rregulluar përmes Urdhrit nr. 551, datë 25.11.2025.

Në këtë kuptim, Komisioneri nuk vlerëson se zhvillimet e muajit nëntor 2025 provojnë trajtim të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë për shkak të gjendjes shëndetësore. Përkundrazi, nga

aktet rezulton se AAC ka pezulluar efektet e aktit të ndërprerjes kur ka konstatuar raportin mjekësor, duke e marrë në konsideratë situatën e paaftësisë së përkohshme në punë. Mosmarrëveshja ndërmjet palëve nëse email-i i datës 10.11.2025 përbënte ose jo dorëheqje definitive është një çështje e natyrës së marrëdhënies së punës dhe vlefshmërisë së deklaramit të vullnetit, e cila mund të shqyrtohet nga gjykata kompetente.

Nga dokumentacioni rezulton se AAC ka mbështetur vendimmarrjen e saj në shkaqe që lidhen me marrëdhënien e punës dhe disiplinën institucionale, konkretisht: mungesën e ankuesit në punë në datat 2 dhe 3 tetor 2025, mosnjohimin e mungesës, mungesën e dokumentacionit justifikues për këto data, hyrjen në ambientet e institucionit jashtë orarit zyrtar pa autorizim dhe marrjen e laptopit të punës, cenimin e standardeve të etikës dhe imazhit institucional dhe pozicionin drejtues të ankuesit.

Komisioneri vlerëson se këto shkaqe janë të natyrës objektive, disiplinore dhe profesionale. Ato lidhen me sjelljen e ankuesit në marrëdhënien e punës dhe me respektimin e akteve të brendshme të institucionit, dhe jo me ndonjë karakteristikë personale të mbrojtur nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi.

Diskriminimi përkufizohet në nenin 3, pika 1 të Ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në *“shkakun e mbrojtur”*.

Në nenin 12/1/c) të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, parashikohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave të administruara nuk rezultoi se ankuesi është vendosur në pozita të pafavorshme nga ana e Autoritetit të Aviacionit Civil, sa i përket marrëdhënieve të punësimit.

Në mungesë të trajtimit të pafavorshëm të subjektit ankues, bie poshtë edhe pretendimi për diskriminim, i cili në thelb do të duhet të kishte pikërisht konstatimin e trajtimit të pafavorshëm të tij, të lidhur domosdoshmërisht me “shkakun” e pretenduar.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Autoritetit të Aviacionit Civil, lidhur me trajtimin e ankuesit, gjatë marrëdhënieve të punësimit.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Bazuar në nenet 32 dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I:**

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të ankuesit Z. B.V, në të drejtën për punësim, nga ana e Autoritetit të Aviacionit Civil.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONER**

**Genta TAFA (BUNGO)**